

КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация.** В статье рассмотрены инструментарий системы контроля, её основные аспекты, оказывающие наибольшее влияние в менеджменте персонала. Практическую ценность представляет формирование требований к контролю, обеспечивающему эффективное управление человеческим капиталом.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, контроль, требования к эффективной системе контроля в управлении персоналом.*

CONTROL IN A PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

***Abstract.** In article the control system tools, its main aspects exerting the greatest impact in management of personnel are considered. Formation of requirements to the control providing effective management of the human capital is of practical value.*

***Keywords:** human resource management, control, requirements to the effective control system in human resource management.*

Ввиду отсутствия на российских предприятиях накопленной практики организации контрольной деятельности, учитывающей рыночные условия хозяйствования, требования международных стандартов по организации систем внутреннего контроля и специфику для российской практики является актуальным требование обеспечения качественным персоналом служб внутреннего аудита, контрольно-ревизионных служб, осуществляющих в организациях внутренний контроль. Данное требование предполагает высокую квалификацию персонала: контролирующий должен знать предмет контроля [8, с. 32-33].

Еще в работах Платона и Аристотеля была раскрыта связь между экономическими процессами и непосредственным управлением ими. Для практики управления и контроля важно понять и принять аксиому: субъекты, управляющие процессами, должны знать суть этих процессов. В противном случае управление сводится к жесткому администрированию, что не стимулирует творчество и инициативу персонала, или к либеральному стилю управления, снижающему эффективность управляемых процессов [4, с. 82].

Эти суждения корректны и для контрольной деятельности: мы рассматриваем контроль как базовую функцию менеджмента и составную часть процесса управления. Кроме того, из анализа процесса контроля видно, что его первым этапом является выявление желаемого, а в последующем – фактического состояния объекта контроля, без чего невозможна основная процедура контроля – сравнение (сопоставление) желаемого и фактического состояний; а в дальнейшем – анализ отклонений по результатам сравнения и разработка корректирующих воздействий [6]. Выявление состояния управляемых и контролируемых процессов на объектах требует соответствующую квалификацию, в том числе:

1) наличие системы поддержки и контроля уровня квалификации персонала. На ведущих российских предприятиях это достигается путем:

- аттестации и поддержания специалистами квалификации аудитора (внутреннего аудитора), профессионального бухгалтера, налогового консультанта и др.;

- организации системы мониторинга и информирования специалистов об изменениях во внутренней и внешней среде функционирования и развития организации (в первую очередь по законодательной и внутренней нормативной базе);
 - повышения квалификации специалистов путем регулярного посещения семинаров, «круглых столов» и т.д. по основным направлениям деятельности;
 - участия руководителей и ведущих специалистов подразделений внутреннего аудита и контрольно- ревизионных служб в деятельности общественных профессиональных институтов (Институтов внутренних аудиторов России, Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов, саморегулируемые аудиторские объединения и т.д.);
- 2) наличие системы требований специалистов друг к другу по предмету деятельности и профессиональной этике. Данная составляющая в деятельности является одной из гарантий устойчивого функционирования и развития подразделения;
- 3) добросовестность и честность персонала; соблюдение общепринятых и профессиональных морально-этических норм;
- 4) высокий уровень заработной платы [5, с. 138-139].

Необходимо иметь в виду, что эффективность системы контроля в управлении персоналом во многом определяется следующими факторами.

1. Подсистема контроля должна быть адекватной системе управления и отражать все её характеристики. Соответственно, при организации контроля должны быть учтены коренные характеристики менеджмента, применяемые подходы и концепции, виды деятельности и уровень технологий [9], [7].

2. Контроль также представляет собой регулирование поведения людей. Для снижения сопротивления к управлению и контролю при организации контрольной деятельности должны быть учтены характеристики человеческого капитала и базовые культурные и социальные характеристики организации [3], [1].

3. Согласованность контроля с целями и задачами организации, учет влияния факторов среды функционирования.

Таким образом, динамичное интегрирование российских предприятий в мировые бизнес-процессы заставляет российский менеджмент осваивать мировую практику управления и контроля, комплексно подходить к этим направлениям деятельности. В данном контексте определение места и роли персонала в системе контроля и учет российской ментальности являются очень важными как в плане создания эффективной системы контроля, так и обеспечения условий для производительного и психологически комфортного труда персонала [2].

Литература:

1. Ахметшин Э.М. Социально-психологический подход к реализации функции контроля в системе менеджмента // Казанский экономический вестник. 2014. № 4 (12). С. 71-78.
2. Муллахметов Х.Ш. Организация персонала в системе контроля // Управление персоналом. 2008. № 19. С. 44-53.
3. Муллахметов Х.Ш. Влияние развития менеджмента, культуры и философии организации на эволюции контроля // Economic science in various cultural contexts, Charles University in Paris, Wadim Strielkowski (ed.) Prague: 2013, P.37-66.
4. Муллахметов Х.Ш. Контроль-менеджмент. М.: «Экономика», 2013. – 302 с.
5. Муллахметов Х.Ш. Корпоративный контроль. Казань: Изд-во Казанск. Гос. ун-та, 2008. 199 с.
6. Муллахметов Х.Ш. Некоторые подходы к организации управленческого контроля. // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 6. С. 3-9.
7. Муллахметов Х.Ш. Современные подходы и концепции в практике управления предприятием // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 6. С. 76-82.

8. Муллахметов Х.Ш. Эффективная система контроля как фактор повышения качества управленческой деятельности.: учеб. пособие. Казань: Казан ун-т, 2011. 108 с.

9. Садриев Р.Д., Садриев Д.С. Организация контроля при маркетинговом подходе к управлению // Казанский экономический вестник. 2015. № 2(16). С. 31-36.